

<http://www.comfia.net/capgemini>
 Correo de consultas: capgemini@comfia.ccoo.es



EL BOLETÍN PERIÓDICO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CAPGEMINI.

TICKET RESTAURANT ¿QUE ESTÁ OCURRIENDO?

Todos recordamos la desagradable sorpresa que nos llevamos muchos de nosotros al comprobar que, en la última entrega de tickets restaurant, nos habían descontado los días que no habíamos ido a trabajar por estar de baja médica.

Aunque es cierto que los tickets son una ayuda a la comida, no es más cierto que en su día la empresa nos los “vendió” como un incremento salarial.

Incremento que ahora vamos a ver como, dependiendo del mes y de nuestro estado de salud, decrementa.

Y también en esta ocasión la empresa ha tomado la decisión unilateralmente y sin informar previamente a los sindicatos de dicha medida.

Los asesores laborales de CCOO a los que les consultamos esta novedad nos indicaron que efectivamente podrían darse situaciones en las que se podría no recibir dichos tickets restaurant, pero que la única forma de regularlo correctamente pasa por mantener una reunión con la empresa y firmar un acuerdo dentro de la legalidad que defienda los intereses de los trabajadores/as de Capgemini.

Y cuando creíamos que lo habíamos visto todo, nos encontramos con un comunicado de la Sección Sindical de UGT donde nos informan que van a iniciar negociaciones con la empresa para buscar soluciones a dicho problema. Como somos personas que por defecto no creemos lo que leemos de primeras y nos gusta contrastar, preguntamos a la dirección de RRHH sobre este tema y nuestra sorpresa fue aun mayor cuando nos desmintieron que hubiera tal calendario de negociaciones.



La realidad es que han pasado ya dos meses desde que emitieron el

comunicado y aun no hemos sabido nada más al respecto.

Por nuestra parte hemos presentado formalmente a la empresa un documento donde pedimos que se abra una negociación de beneficios sociales esperamos recibir respuesta pronto y que podamos negociar todos los sindicatos existentes ya que en un porcentaje u otro han sido escogidos por los empleados/as y por tanto merecen tener representación.

ESTÁ PASANDO...

NOTICIAS DE CAPGEMINI

HORARIOS EN BANCO POPULAR. LUCA DE TENA (MADRID)

Os informábamos en el anterior boletín de la situación en que se encuentra este problema. La inspección laboral de Madrid, a pesar de ser resolutiva, no es siempre todo lo rápida que nos gustaría. Seguimos a la espera, ya sabiendo que llegarán sanciones a Capgemini por este motivo. No descartamos tener que emprender las mismas acciones en otros clientes por el mismo o parecido motivo

ACUERDO MARCO REGULADOR DE DISPONIBILIDADES (ESTATAL)

La empresa no se mueve para iniciar las reuniones necesarias para actualizar el acuerdo de disponibilidades. Incrementaremos las medidas de presión para que estas reuniones se produzcan a la mayor brevedad.

JORNADA DE VERANO EN CLIENTE MAPFRE (MADRID)

Una vez más, nos encontramos con el problema de estrella del verano: la realización o no de la jornada intensiva en algunos clientes.

Esta vez se dio en Mapfre, donde la dirección de dicho cliente envió una nota a todas las empresas "colaboradoras", indicando que el horario desde esa fecha sería de 8 a 17 horas para el resto del año, (coincidiendo esta comunicación con el comienzo de la jornada de verano que disfrutaban los trabajadores de Mapfre).

Rápidamente CCOO tuvimos noticias de este nuevo atropello, y desde la agrupación del sector CCOO-TIC en Madrid, junto con la sección sindical de CCOO en Mapfre, enviamos una carta a la dirección de RRHH de Mapfre instándoles a restaurar el horario legal de jornada de verano, de 8 a 15 horas. Desde Mapfre reaccionaron con rapidez, al darse cuenta de que intentaban imponer un horario irregular según el convenio que se aplica en la mayoría de las empresas del sector TIC que trabajamos en sus oficinas, y enviaron un correo rectificando su decisión anterior e informando de que el horario a realizar en las oficinas de Mapfre sería de 8 a 15 horas.

No en todas las empresas se escuchó este mensaje con la misma claridad que el primero (el que anunciaba el horario ilegal) como por ejemplo, nuestra empresa, Capgemini, que informó a nuestros compañeros de que de momento este último cambio no iba con nosotros.

De nuevo gracias a conversaciones, al interés y al seguimiento de los delegados de CCOO-Capgemini, Capgemini acepta finalmente la realización del horario de verano de sus trabajadores en Mapfre.

NO ENTREGA CONTRATOS TIPO 100. DENUNCIA EN INSPECCIÓN. (ESTATAL)

Tras la denuncia en Inspección, seguimos a la espera del informe del organismo dependiente del Ministerio de Trabajo.

PLAN DE IGUALDAD, RECLAMACIÓN DE DATOS (ESTATAL)

Estamos trabajando en la denuncia que interpondremos por este motivo, puesto que desde CCOO nos parece sangrante que una empresa como Capgemini tenga intención de ocultar datos a la hora de hacer un diagnóstico sobre "desigualdad". Cada vez estamos más convencidos de que no les gustará verse reflejados en dicho diagnóstico. Pero la ley obliga, y a Capgemini también, como no podía ser de otra manera. No cejamos en el empeño de tener un plan de igualdad en el que ya trabajan otras empresas del sector.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ESTATAL)

Como os informábamos en el anterior boletín, desde CCOO nos hemos visto obligados a hacer un informe negativo sobre la evaluación de riesgos psicosociales que se está llevando a cabo en Capgemini.

A día de hoy, después de entregarnos un informe insuficiente bajo nuestro punto de vista, continúan la evaluación realizando una segunda fase en las unidades que han detectado con altos niveles de riesgos y que son, funciones centrales y consultoría.

Queremos recordar que el estudio se inició en diciembre del 2006, hace más de un año y medio y aún no se ha terminado.

En la última reunión de la Comisión de Seguridad y Salud en Barcelona, los delegados y delegadas de prevención volvieron a insistir en que el método que se está aplicando -PFSICO- no es el más recomendable para una empresa de nuestras características. Se les hizo entrega de un documento confeccionado por el gabinete de prevención de CCOO con el fin de que lo estudiaran.

La empresa se niega a la opción de no terminar el estudio, ya que dicen que está a punto de concluir, y les ha llevado mucho tiempo y esfuerzo. Finalmente se llegó al acuerdo de terminar dicho estudio y en un plazo no superior a dos años desde la finalización de este, iniciar otra evaluación, pero ahora sí, utilizando el método ISTAS 21.

CATEGORÍAS EN CONTRATO QUE NO SON LAS DE CONVENIO. DENUNCIA INSPECCIÓN (ESTATAL)

El inspector citará en breve a Capgemini por este motivo, que será tratado juntamente con el tema de horarios en oficinas del cliente.

DESPIDOS EN CAPGEMINI (ESTATAL)

En los últimos meses, nos estamos encontrando con la peor de las noticias que se pueden producir en una empresa: se están llevando a cabo, sin causas aparentes para ello, despidos de compañeros cualificados y con contrastada experiencia en su especialidad.

Nos llegan casos de personas que son desasignadas de sus proyectos y una semana después reciben una carta de despido, con el reconocimiento de improcedencia inmediatamente después; en otros casos han desasignado al trabajador y después de varios meses sin trabajo efectivo le invitan a llegar a un acuerdo para salir de la compañía. La mayoría de estas penosas situaciones obliga a los compañeros a abandonar la empresa, tras pactar con ella; en otras ocasiones, a pesar de estar asignados, reciben la carta de despido (dándose la curiosa circunstancia de que casi siempre estas personas, a pesar de estar trabajando en un proyecto, no están asignando horas en el PON, por lo que a efectos administrativos eran "improductivas").

¿Cómo podemos entender esta situación, cuando somos conscientes de la dificultad de encontrar profesionales cualificados en nuestro sector?

Esperemos que esta desagradable situación se revierta y no inviten a dejar la empresa a más compañeros. Si esta situación continúa, nos veremos en la obligación de tomar las medidas que consideremos oportunas.

Puesto que este problema no se puede defender colectivamente con facilidad, si crees que pudieras estar en esta situación, ponte en contacto con la sección sindical de CCOO en Capgemini y te asesoramos sobre este problema.

<http://www.comfia.net/capgemini>

Correo de consultas
capgemini@comfia.ccoo.es

DONDE ESTAN MIS HORAS?



De nada sirve que estemos asignados a un proyecto si, a final de mes nos las imputan en un código ROM o lo que es lo mismo, en inactividad. Es muy habitual que, para que el proyecto no se desvíe imputen la totalidad o parte de nuestras horas en dichos códigos con la consecuencia que puede tener esto para el empleado.

El PON debe ser un reflejo de la realidad, no es problema del trabajador que el proyecto no se haya vendido con suficientes horas ni que las categorías de las personas que lo desarrollan no sean las adecuadas y por tanto que desvíen los proyectos.

Queremos aprovechar también para informaros que, la Ley de Libertad Sindical dice, que si se despide a un trabajador afiliado a un sindicato y la empresa tiene constancia de dicha afiliación deben avisar previamente al despido a los representantes sindicales.

Si te encuentras en esta situación, ponte en contacto con nosotros para intentar solucionar tu situación.

APROBAMOS O SUSPENDEMOS

Sogeti

Queremos felicitar a los delegados y delegadas de Sogeti ya que, una vez más han vuelto a ganar las elecciones sindicales en el centro de Barcelona. Un éxito más que merecido ya que durante estos cuatro últimos años han realizado un gran trabajo en su centro y también por el sector de las TIC.

Queremos decir también que para nosotros son un referente claro a seguir tanto por lo anteriormente dicho como por el hecho de que somos empresas del mismo grupo empresarial.

EDS

Felicitemos también a los delegados y delegadas de EDS en Madrid. El pasado 28 de abril también celebraron elecciones sindicales con candidatura única de CC.OO.

Aunque por el número de empleados de EDS en Madrid, sólo corresponden 17 delegados, la candidatura de CC.OO. estuvo apoyada por 149 firmas de compañeras y compañeros que de forma abrumadora decidieron mostrar así su reconocimiento al trabajo y dedicación de todos los delegados en estos últimos cuatro años.

DESAYUNO CON LA DIRECCION

El pasado 19 de Junio los Delegados y Delegadas de CCOO en Capgemini Barcelona mantuvieron un Desayuno de Trabajo con Ginés Romero, Director General del Centro de Barcelona desde Enero de este año, y con Carme García Borda, Coordinadora de RRHH en Barcelona.

Éste ha sido el primer encuentro entre la dirección del Centro de Barcelona y la RLT. El motivo fue, principalmente, conocer personalmente y ponernos al día la situación del Centro de Barcelona. Ginés se mostró en todo momento abierto al diálogo y nos expresó sus inquietudes sobre diversos temas.

Por nuestra parte valoramos el encuentro muy positivamente tanto en la forma en que desarrolló como por los contenidos que se trataron.

El tema principal, y en el que coincidimos ambas partes, fue la preocupación por la alta rotación de empleados que se está dando desde hace varios meses, y les explicamos algunos de los motivos que creemos que la está provocando. Ginés se mostró muy interesado por el tema y en todo momento manifestó su más sincera preocupación por ello, al tiempo que nos comentó que su máxima prioridad es, bajar dichos niveles de rotación porque no quieren perder a la gente con experiencia y antigüedad en la empresa.

Relacionado con este tema le hicimos saber la dificultad que tienen muchos trabajadores para que les reconozcan las Disponibilidades.

Al final de la reunión ambas partes estuvimos de acuerdo en hacer reuniones periódicas para tratar todos los temas que creamos oportunos y acercar posturas para entre todos para intentar mejorar el Centro de Barcelona.



CCOO PONE EN MARCHA UN SERVICIO DE INFORMACIÓN GRATUITO SOBRE LA LEY DE DEPENDENCIA

Con el objetivo de informar de los servicios y prestaciones que establece la Ley de Dependencia, y del procedimiento para solicitarlos, la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha puesto en marcha un Servicio de Información gratuita.

Este servicio de información pone de relieve la importancia que el sindicato otorga a la nueva Ley de Atención a las personas en situación de

Dependencia, una conquista sindical que reconoce un nuevo derecho tan importante como en su día representó la universalización de la sanidad o el reconocimiento de las pensiones no contributivas.

Llamada gratuita al teléfono **900.102.305**
(laborables de 9 a 14 horas)

También puedes pedir información a través del e-mail: <infodependencia@fpj.ccoo.es>

¿DE DONDE VENIMOS?

Son muchas las ocasiones en las que nos preguntamos si, realmente la sociedad y más concretamente el papel de la mujer en ella, ha cambiado.

Por supuesto la respuesta es un rotundo SI. No hemos de perder de vista que el punto de partida es una sociedad donde, a las mujeres se les enseñaba ha ser las perfectas amas de casa, seres tiernos y delicados que tenían como objetivo el cuidado de la casa de los niños y el marido.

El hombre, en cambio, se limitaba ha trabajar para mantener a la familia y se le enseñaba a no demostrar sus sentimientos.

Cambiar esto no es fácil y requiere de la ayuda de ambas partes (hombres y mujeres) para poder llegar a conseguir la tan preciada IGUALDAD.

Desde el humor con el que nos lo podemos tomar hoy en día, queremos ofreceros durante unos cuantos números del boletín artículos (muchos de ellos escritos por mujeres) y instrucciones de cómo debían comportarse las mujeres en la sociedad de aquella época.

“Ten preparada una comida deliciosa para cuando él regrese del trabajo; especialmente, su plato favorito. Ofrécete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado y placentero. Prepárate, retoca tu maquillaje, coloca una cinta en tu cabello; hazte un poco más interesante para él. Su duro día de trabajo quizá necesite de un poco de ánimo, y uno de tus deberes es proporcionárselo.

Durante los días más fríos deberías preparar y encender un fuego en la chimenea para que él se relaje frente a ella; después de todo, preocuparse por su comodidad te proporcionará una satisfacción personal inmensa. Minimiza cualquier ruido. En el momento de su llegada, elimina zumbidos de lavadora o aspirador.

Salúdale con una cálida sonrisa y demuéstrole tu deseo por complacerle. Escúchale, déjale hablar primero; recuerda que sus temas de conversación son más importantes que los tuyos. Nunca te quejes si llega tarde, o si sale a cenar o a otros lugares de diversión sin ti. Intenta, en cambio, comprender su mundo de tensión y sus necesidades reales. Haz que se sienta a gusto, que repose en un sillón cómodo, o que se acueste en la recámara. Ten preparada una bebida fría o caliente para él. No le pidas explicaciones acerca de sus acciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda que es el amo de la casa.

Anima a tu marido a poner en práctica sus aficiones e intereses y sírvele de apoyo sin ser excesivamente insistente. Si tú tienes alguna afición, intenta no aburrirle hablándole de ésta, ya que los intereses de las mujeres son triviales comparados con los de los hombres.

Al final de la tarde, limpia la casa para que esté limpia de nuevo por la mañana. Prevé las necesidades que tendrá a la hora del desayuno. El desayuno es vital para tu marido si debe enfrentarse al mundo exterior con talante positivo.

Una vez que ambos os hayáis retirado a la habitación, prepárate para la cama lo antes posible, teniendo en cuenta que, aunque la higiene femenina es de máxima importancia, tu marido no quiere esperar para ir al baño. Recuerda que debes tener un aspecto inmejorable a la hora de ir a la cama... si debes aplicarte crema facial o rulos para el cabello, espera hasta que él esté dormido, ya que eso podría resultar chocante para un hombre a última hora de la noche.

En cuanto respecta a la posibilidad de relaciones íntimas con tu marido, es importante recordar tus obligaciones matrimoniales: si él siente la necesidad de dormir, que sea así no le presiones o estimes la intimidad. Si tu marido sugiere la unión, entonces accede humildemente, teniendo siempre en cuenta que su satisfacción es más importante que la de una mujer. Cuando alcance el momento culminante, un pequeño gemido por tu parte es suficiente para indicar cualquier goce que podido experimentar. Si tu marido te pidiera prácticas sexuales inusuales, sé obediente y no te quejes. Es probable que tu marido caiga entonces en un sueño profundo, así que acomódate la ropa, refréscate y aplícate crema facial para la noche y tus productos para el cabello.

Puedes entonces ajustar el despertador para levantarte un poco antes que él por la mañana. Esto te permitirá tener lista una taza de té para cuando despierte...”

“Economía doméstica para bachillerato y magisterio”, “Sección Femenina” de la Falange Española y de las JONS (1958).

EL CONGRESO RECHAZA LA PROPUESTA DE ELEVAR EL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

EL MUNDO

MADRID.- La mayoría de los grupos del Congreso se han mostrado en contra de premiar con 15 días más de permiso a los progenitores que disfruten de sus respectivas bajas de maternidad y paternidad. Los grupos parlamentarios la han considerado insuficiente: “No podemos votarla favorablemente, tenemos que ir mucho más allá”, dijo la portavoz del Grupo Mixto.

Aunque la votación se producirá a primera hora de la noche, durante el debate la amplia mayoría de los grupos parlamentarios manifestó su rechazo a la iniciativa. De acuerdo con la propuesta ‘popular’, la baja de maternidad subiría a las 18 semanas (frente a las 16 actuales) y el de paternidad llegaría a un mes (frente a los 15 días actuales).

Aunque todos los grupos de Congreso han reconocido que hay que favorecer la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los hijos y acabar con la discriminación laboral de las madres, han rechazado la iniciativa por “escasa”, “mal redactada” o “discriminatoria”, entre otros calificativos.

Precisamente, hace sólo 15 días la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, señalaba en su primera comparecencia en el Congreso de los Diputados que entre los planes de su departamento está elevar el permiso paterno a cuatro semanas.

JORNADA DE VERANO ¿QUÉ HORARIO DEBO HACER?

Ahora que llega la jornada de verano, nos asaltan un montón de dudas sobre los horarios que debemos hacer, ya que nuestros Service Managers nos piden que hagamos horarios distintos al de nuestro centro de trabajo en Capgemini, sin poder disfrutar de la jornada de verano, haciendo turnos, o trabajando ciertas tardes a la semana. El horario oficial y que podemos encontrar en la intranet es del 1 de Julio al 31 de Agosto de 8:00 a 15:00horas

Para la gente desplazada a cliente lo que regula nuestro convenio es, (artículo 21.6) "Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen."

Esto significa que SOLAMENTE los trabajadores desplazados deberán hacer un horario distinto, y no puede ser cualquier horario, debe ser el horario oficial del cliente en ese centro de trabajo.

Tras una denuncia interpuesta en el SIMA por la RLT, llegamos a un acuerdo con la dirección de la empresa, donde podemos leer sin lugar a dudas que cuando se le pida a un trabajador o trabajadora de Capgemini hacer un horario diferente al del centro de trabajo, deberá entregársele por escrito este horario con copia a la RLT y motivos por los que se realiza dicho horario. La empresa deberá llegar a un acuerdo con el trabajador para realizar dicho horario con las compensaciones que sean necesarias.

Podéis consultar el acuerdo en

http://www.comfia.net/archivos/acuerdo_horario_sima.pdf

Si aun así, quieren que hagamos un horario abusivo o que no tenga posible justificación, os recomendamos que os pongáis en contacto con nosotros para emplear las acciones legales necesarias para salvaguardar nuestros derechos.

1 DE MAYO LAS TIC REIVINDICANDO EL CONVENIO SECTORIAL.

Desde COMFIA-CCOO creímos que, la manifestación del día 1 de Mayo podía ser un buen día y lugar para, de una manera lúdico-festiva, reivindicar el convenio sectorial que se merece el sector. Miles de personas, más de 25.000 en Madrid y más de 7.000 en Barcelona, se manifestaron en decenas de ciudades españolas durante la celebración del 1º de Mayo. Y allí estábamos nosotros también, bajo el lema "POR UN CONVENIO DIGNO! INFORMÁTIC@S EN LUCH@!". Íbamos provistos de nuestras camisetas "TOI SIN CONVENIO" las cuales nos han acompañado en todas las manifestaciones y actos que se han realizado por este motivo y aprovechamos para repartir unos dípticos informativos a todas aquellas personas que se nos acercaban.



HUMOR....





DIEZ BUENAS RAZONES PARA AFILIARSE A CC OO

1. Negociamos en tu representación acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, las pensiones, los permisos ... en definitiva tus derechos laborales.

2. Facilitamos asesoramiento especializado, tanto laboral como jurídico, para tus problemas laborales. El asesoramiento es gratuito tras seis meses de afiliación y las condiciones para afiliados y afiliadas son muy buenas si hay que llegar a los tribunales.

3. Nuestros delegados de Seguridad y Salud ayudan a proteger tu salud y seguridad en el puesto de trabajo, cubriendo aspectos que van desde el estrés a los problemas del entorno de trabajo.

4. Nos ocupamos de seguir de cerca la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en los centros de trabajo.

5. Participamos en organizaciones de carácter internacional de los sectores Financieros, de seguros y de servicios.

6. Asesoramiento gratuito a través de la página web (Se necesitan al menos 6 meses de antigüedad Si las consultas son complejas aconsejamos la consulta en nuestras oficinas para poder examinar adecuadamente la documentación).

7. Negociamos planes de formación con los empresarios para un mejor desarrollo de tu carrera profesional y una mayor empleabilidad. Comfia CC OO creemos que la formación es fundamental para los trabajadores y trabajadoras.

8. Aunque Comfia CC OO es independiente de cualquier organización política, participa activamente en la vida socio política del país con propuestas claras, basadas en estudios serios y respetados más allá del ámbito sindical.

9. Ofrecemos servicios interesantes a nuestra afiliación: seguros, cooperativas de viviendas, vacaciones y ocio, descuentos especiales, asesoramiento, etc.

10. En definitiva: Servicios, negociación, salud laboral, asesoramiento laboral y jurídico, igualdad de oportunidades. ¡Afíliate!

RELLENA ESTOS DATOS Y ENTREGASELOS AL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE COMFIA-CCOO

NIF/NIE:	<input type="text"/>	Apellidos:	<input type="text"/>	Nombre:	<input type="text"/>
Tipo de vía:	<input type="text"/>				
Dirección:	<input type="text"/>	Número:	<input type="text"/>	Bloque, Escalera, Piso y Puerta:	<input type="text"/>
Código Postal:	<input type="text"/>	Población:	<input type="text"/>	Provincia:	<input type="text"/>
F.Nacimiento:	<input type="text"/>	Sexo:	<input type="text"/>	Nacionalidad:	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>				
Empresa	<input type="text"/>		CIF Empresa	<input type="text"/>	
Teléfono fijo:	<input type="text"/>	Móvil:	<input type="text"/>	Trabajo:	<input type="text"/>
E-mail:	<input type="text"/>				

NÚMERO DE CUENTA (C.C.C.)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------